

## Nieuwsbrief Arbeidsrecht - april 2008

### In deze nieuwsbrief:

- **Veranderingen bij het ziekmelden van werknemers**  
Onder de huidige wetgeving moet de werkgever de werknemer die langer dan 13 weken ziek is melden bij het UWV. Voorgesteld wordt dat de ziekte van een werknemer pas na 42 weken behoeft te worden gemeld. [\[Lees meer\]](#)
- **Strafheffing van 26% voor werkgever bij ontslag werknemer**  
Werkgevers die oudere werknemers vervroegd laten uittreden worden soms geconfronteerd met een strafheffing van 26%. Het is van belang na te gaan of de 26% heffing verschuldigd is en of er alternatieven voorhanden zijn. [\[Lees meer\]](#)
- **Ragetlie: oppassen!**  
De Ragetlie-regel bepaalt dat een arbeidsovereenkomst die partijen zijn aangegaan voor onbepaalde tijd niet zomaar van rechtswege eindigt op het moment dat deze wordt opgevolgd door een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Oppassen! [\[Lees meer\]](#)
- **Werknemers in de auto: verzeker uzelf!**  
Rijden uw werknemers tijdens hun werk wel eens in een auto? Dan is het volgende voor uw bedrijf van belang. Een werkgever is namelijk verplicht om werknemers wiens werk ertoe kan leiden dat zij met een motorvoertuig een verkeersongeval krijgen, behoorlijk te verzekeren. [\[Lees meer\]](#)
- **Eigen schuld, dikke bult?**  
Uw werknemer meldt zich geregeld ziek op maandag, omdat hij of zij de dag daarvoor tijdens het sporten een blessure heeft opgelopen. Herkent u dit? [\[Lees meer\]](#)
- **Wijziging Kantonrechttersformule**  
Momenteel wordt de wenselijkheid van aanpassingen van de Kantonrechttersformule onderzocht. Deze formule wordt veelal gehanteerd bij het berekenen van een eventuele ontslagvergoeding die een werknemer ontvangt bij het einde van zijn dienstverband. [\[Lees meer\]](#)
- **Ziekte-dagen afboeken als vakantie-dagen?**  
Werknemers moeten zich houden aan controle- en verzuimvoorschriften van werkgever. Indien werknemers niet aan dergelijke voorschriften voldoen, kan werkgever deze "ziektedagen" van werknemer afboeken als vakantie-dagen. [\[Lees meer\]](#)

### FOKKE & SUKKE GEVEN FEEDBACK



## Veranderingen bij het ziekmelden van werknemers

door Rutger Laurentius

Onder de huidige wetgeving moet de werkgever de werknemer die langer dan 13 weken ziek is melden bij het UWV.

Er is momenteel een voorstel van wet in behandeling die deze regeling aanpast. Hierin is bepaald dat de ziekte van een werknemer pas na 42 weken behoeft te worden gemeld. Gebeurt de ziekmelding te laat, dan kan de werkgever een boete krijgen tot maximaal € 455,- per werknemer. Ook dit laatste is een verandering ten opzichte van de huidige regeling. Hierin is bepaald dat wanneer een zieke werknemer te laat bij het UWV is gemeld, de verplichte loondoorbetalingperiode van twee jaar wordt verlengd met de periode dat de werkgever te laat was met de melding.

In de huidige situatie krijgt de werkgever een bericht van het UWV in de 42e week als de werknemer niet beter is gemeld. Deze herinneringsbrief, een 'alerteringsbrief', wijst partijen op de verplichte evaluatie van de re-integratie-inspanningen in het eerste ziektejaar en de mogelijkheden voor re-integratie. In het voorstel wordt dit de 44e week, zodat het tijdstip van ziekmelden (na 42 weken) en van verzending van de brief beter op elkaar aansluiten. Onnodige alerteringsbrieven zullen hierdoor nauwelijks nog worden verzonden, waardoor de noodzaak voor een verplichte herstelmelding komt te vervallen. De verplichting een werknemer hersteld te melden bij het UWV vervalt dan ook in de nieuwe regeling.

Voorts zal de WIA-kennisgeving vereenvoudigd worden: de zieke werknemer krijgt in de 20e ziektemaand een brief van het UWV waarin wordt gewezen op de mogelijkheid een uitkering aan te vragen in het kader van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (Wet WIA), evenals op de verdere mogelijkheden van re-integratie.

Deze wijzigingen reduceert voor zowel werkgever als overheid de hoeveelheid administratieve lasten. Een werknemer hoeft minder snel ziek gemeld te worden en de verplichte herstelmelding van de werknemer vervalt. Naar verwachting zal dit wetsvoorstel op 1 juli 2008 in werking treden.

Rutger Laurentius

[omhoog]

## Strafheffing van 26% voor werkgever bij ontslag werknemer

door Bas Westerhout

Lexence werkt op het gebied van pensioen samen met KWPS. Deze bijdrage is geschreven door een medewerker van KWPS, Niels Romein.

Werkgevers die oudere werknemers vervroegd laten uittreden worden soms geconfronteerd met een strafheffing van 26%. Deze strafheffing vindt plaats over de waarde die aan de vervroegde uittreding kan worden toegekend en dit kan dus flink in de papieren lopen. Vervroegde uittreding doet zich voor bij een ontslagvergoeding, een sociaal plan of een loondoorbetalingsregeling, maar ook als de werknemer thuis zit en het loon doorbetaald wordt. In al deze gevallen is het van belang na te gaan of de 26% heffing verschuldigd is en of er alternatieven voorhanden zijn.

Een voorbeeld verduidelijkt het risico en de impact van de 26%-heffing. Een werkgever verstrekt aan een 63-jarige werknemer een ontslagvergoeding van € 150.000. Het ontslag is niet gebaseerd op het afspiegelingsbeginsel en is geen gevolg van disfunctioneren. Het gevolg hiervan is dat de werkgever een strafheffing van € 39.000 dient af te dragen. In de praktijk heerst vaak het misverstand dat de 26%-heffing nooit is verschuldigd als de werknemer is geboren voor 1 januari 1950.

De strafheffing uit vorenstaand voorbeeld kan voorkomen worden door bestaande regelingen (pensioen en oude VUT- of prepensioenregelingen) voor de desbetreffende werknemer te optimaliseren. Veelal zijn deze regelingen niet fiscaal optimaal ingestoken. Zo mag de pensioenleeftijd in dit geval naar voren worden gehaald. Het ontslagbudget kan dan zonder strafheffing worden omgezet in pensioen, VUT of prepensioen. In dat geval kan de strafheffing van 26% volledig worden voorkomen. Het onderzoeken van alternatieven kan dus zeer lonend zijn voor de werkgever.

Niels Romein

[omhoog]

## Ragetlie: oppassen!

door Floor Damen

De werknemer dient te worden beschermd tegen de almachtige werkgever. Deze en andere vergelijkbare credo's hebben ertoe geleid dat in het Nederlandse arbeidsrecht talloze regels zijn opgenomen die de ongelijke positie van de werknemer compenseert. Dit betekent dat zodra duidelijk is dat tussen werkgever en werknemer een arbeidsovereenkomst is ontstaan, de deur van Titel 10 Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek zich voor de werknemer opent, vaak aangevuld door regels opgenomen in een collectieve arbeidsovereenkomst. Een van die regels betreft de zogenoemde ragetlie-regel.

De ragetlie-regel bepaalt dat een arbeidsovereenkomst die partijen zijn aangegaan voor onbepaalde tijd niet zomaar van rechtswege eindigt op het moment dat deze wordt opgevolgd door een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt in dat soort situaties niet van rechtswege (automatisch) door het verlopen van de (nader overeengekomen bepaalde) tijd, maar dient te worden opgezegd (of te worden ontbonden door de kantonrechter). Een voorbeeld.

Tussen een werkgever en een werknemer bestaat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. De werkgever heeft financiële problemen en wil de werknemer ontslaan. Met de werknemer komt hij overeen dat de arbeidsovereenkomst wordt aangepast in die zin dat deze wordt opgevolgd door een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die 4 maanden later afloopt. De werknemer wordt – als vergoeding – vrijgesteld van het verrichten van werkzaamheden. De werknemer vertrekt voor 4 maanden op vakantie en stelt zich na terugkomst op het standpunt dat de arbeidsovereenkomst niet van rechtswege is geëindigd en vordert loon.

Gelet op de regels zal de rechter de werknemer in het gelijk stellen. Immers, de wet bepaalt dat deze arbeidsovereenkomst weliswaar voor bepaalde tijd is aangegaan maar niet van rechtswege eindigt. De werkgever zal dus alsnog na daartoe toestemming van de CWI te hebben ontvangen, moeten opzeggen of de kantonrechter moeten vragen om ontbinding. Als de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in het voorbeeld was ontbonden door de rechter of rechtsgeldig was opgezegd, dan zou de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die daarop volgde in principe wel van rechtswege zijn afgelopen. Dit geldt ook indien de werknemer zelf de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft opgezegd. Ook in dat geval eindigt de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van rechtswege. In een dergelijk geval dient er vanuit te worden gegaan dat de werknemer zich voldoende bewust is van het feit dat hij afstand doet van ontslagbescherming. Extra bescherming is dan niet nodig.

Floor Damen

[omhoog]

## Werknemers in de auto: verzeker uzelf!

door Sjoerd van der Velde

Rijden uw werknemers tijdens hun werk wel eens in een auto? Dan is het volgende voor u van belang.

Een werkgever is namelijk verplicht om werknemers die bij de uitoefening van hun werkzaamheden gebruik maken van een motorvoertuig, behoorlijk te verzekeren. Goed werkgeverschap brengt dit mee, aldus een recent oordeel van de Hoge Raad. Het oordeel heeft voor de dagelijkse praktijk belangrijke gevolgen.

In de uitspraak van de Hoge Raad gaat het om een taxichauffeur die ernstig letsel oploopt doordat hij bij het oversteken van een spoorwegovergang wordt aangereden door een trein. De werkgever heeft op grond van de CAO een collectieve ongevallenverzekering afgesloten en daarnaast ook nog een inzittendenverzekering. Niet alle schade van de werknemer wordt echter door de verzekeringen gedekt. Daarop wordt de werkgever aangesproken voor schade die de verzekeringen niet uitkeert.

Volgens de Hoge Raad is een werkgever niet zonder meer aansprakelijk voor letsel van een werknemer als gevolg van een ongeval met een motorvoertuig tijdens het werk, maar goed werkgeverschap brengt wel mee dat voor behoorlijke verzekering gezorgd moet worden van werknemers wier werkzaamheden ertoe kunnen leiden dat zij als bestuurder van een motorvoertuig betrokken raken bij een verkeersongeval. Is dat niet gebeurd, dan kan de werknemer schade verhalen op zijn werkgever.

De maatstaf van de Hoge Raad is ruim geformuleerd. Dat betekent dat niet alleen professionele bestuurders, zoals chauffeurs en koeriers, hieronder vallen, maar alle werknemers die - al is het incidenteel - bij die uitvoering van werkzaamheden gebruik maken van een motorvoertuig. Denk bijvoorbeeld aan een werknemer op weg naar de klant of een secretaresse die taart voor de afdeling haalt.

Wat is een behoorlijke verzekering? Dat is op voorhand niet duidelijk en zal door de rechter van geval tot geval worden bekeken. In ieder geval is van belang in hoeverre de verzekering tegen een redelijke premie te verkrijgen is. Of een verzekeringsdekking adequaat is, zal naar mijn idee mede afhankelijk zijn van de mate waarin werknemers zich op de weg begeven. Het enkele feit dat een verzekering voldoet aan de eisen in een CAO, is niet doorslaggevend. De verzekering hoeft overigens géén dekking te geven voor opzet of bewuste roekeloos gedrag.

Inventariseer of en zo ja welke verzekeringsdekking uw bedrijf heeft voor het geval werknemers met motorvoertuigen betrokken raken bij een verkeersongeval. Om aansprakelijkheidsrisico's te voorkomen is een behoorlijke verzekering cruciaal.

Sjoerd van der Velde

[omhoog]

## Eigen schuld, dikke bult?

door Cathelijn Mooij

Uw werknemer meldt zich geregeld ziek op maandag, omdat hij of zij de dag daarvoor tijdens het sporten een blessure heeft opgelopen. Herkent u dit? Een dergelijk geval was enige tijd geleden aan de orde waarbij een chauffeur in een periode van vier jaar ongeveer 24 maanden – de helft dus – arbeidsongeschikt was geweest ten gevolge van blessures die hij bij het zaalvoetballen opliep. Zijn werkgever vond het mooi geweest en heeft deze chauffeur tot twee keer toe per brief verzocht of hij wilde stoppen met zaalvoetbal. Als hij dat niet zou doen, zou de volgende keer geen (volledig) loon meer worden doorbetaald als hij weer uitviel door een zaalvoetbalblessure. En zo geschiedde.

Het Hof moest uiteindelijk zijn oordeel hierover geven en was het eens met de werkgever, in die zin dat de werkgever 'slechts' het wettelijk minimum van 70% van het (maximum) dagloon hoefde door te betalen. In de CAO was weliswaar opgenomen dat het loon tijdens ziekte zou worden aangevuld tot 100%, maar niet als de arbeidsongeschiktheid is veroorzaakt door schuld of toedoen van de werknemer. Volgens het Hof zijn werkgevers vrij om voorwaarden aan een dergelijke aanvulling te verbinden, en is er in dit geval sprake van schuld of toedoen van de chauffeur, omdat hem een relevant verwijt te maken valt van zijn arbeidsongeschiktheid, de chauffeur redelijkerwijs had moeten voorzien dat zijn sport tot arbeidsongeschiktheid kon leiden en hij had nagelaten om maatregelen ter voorkoming daarvan te treffen, hoewel het voor hem wel mogelijk was om dat te doen. Het Hof overwoog daarbij nog dat zaalvoetbal een van de meest risicovolle sporten is qua blessures, dat de chauffeur wist – gezien zijn ervaring daarmee – dat deze sport een meer dan normaal risico op uitval met zich meebracht en dat de werkgever verschillende keren de chauffeur heeft gevraagd om zijn keuze voor zaalvoetbal te heroverwegen en daarbij de chauffeur ook heeft gewezen op de financiële consequenties van nieuwe arbeidsongeschiktheid ten gevolge van zaalvoetbal. De Hoge Raad heeft dit onlangs bevestigd.

MKB Nederland heeft nu een lijstje bij de Tweede Kamer ingediend met 9 gevallen waarin volgens MKB Nederland helemaal geen loon zou hoeven te worden doorbetaald. Het gaat dan onder meer om arbeidsongeschiktheid door wintersportongevallen, plastische chirurgie zonder medische noodzaak en ten gevolge van alcohol- of drugsgebruik. Momenteel komt de loondoorbetalingsplicht van de werkgever (in dit soort gevallen) alleen te vervallen als er sprake is van opzet van de werknemer op zijn arbeidsongeschiktheid. Dat wordt niet snel aangenomen. Of de wens van MKB Nederland uitkomt is nog maar de vraag. Tot die tijd kan aan de (groeïende) wens om kosten te beperken van zieke werknemers die 'door hun eigen schuld' zijn uitgevallen, tegemoet worden gekomen door in de (collectieve) arbeidsovereenkomst te bepalen dat het loon tijdens ziekte volledig wordt doorbetaald, behalve indien de arbeidsongeschiktheid door de schuld of toedoen van werknemer is veroorzaakt.

Cathelijn Mooij

[omhoog]

## Wijziging Kantonrechtर्सformule

door Rutger Laurentius

Een commissie van de Nederlandse Kring van Kantonrechtर्स onderzoekt momenteel de wenselijkheid van aanpassingen van de Kantonrechtर्सformule. Deze formule wordt veelal gehanteerd bij het berekenen van de hoogte van een ontslagvergoeding.

Het ligt volgens deze commissie in de rede de Kantonrechtर्सformule tegen het licht te houden omdat de arbeidsmarkt de afgelopen jaren is veranderd. Zo wordt een toegenomen aandacht van werkgevers voor scholing van werknemers geconstateerd. Een idee is bijvoorbeeld dat een werkgever die veel investeert in

opleidingen voor werknemers een minder grote ontslagvergoeding dient te betalen, omdat een werknemer die op straat komt te staan door deze opleidingen een grotere kans op de arbeidsmarkt heeft.

Bij berekening van de Kantonrechttersformule wordt rekening gehouden met de leeftijd van een werknemer. De commissie constateert echter dat de pensioengrens vervaagt. Sommige mensen gaan eerder met pensioen, anderen juist later. Maar ook zou het volledig meetellen van dienstjaren van jonge medewerkers niet meer van deze tijd zijn. Bij werknemers tussen de 40 en 50 en van 50 jaar of ouder worden dienstjaren zwaarder gewogen bij berekening van de ontslagvergoeding. De commissie evalueert of het wenselijk is om voor jongere werknemers dienstjaren juist lichter te wegen. Dit betekent dat het aantal dienstjaren dat wordt meegenomen bij berekening van de Kantonrechttersformule, de gewogen dienstjaren, lager is dan het aantal daadwerkelijk gewerkte jaren. Hierdoor zal de ontslagvergoeding in geval het een jongere werknemer betreft lager zal uitvallen dan nu het geval is.

Dit najaar wordt bekeken in hoeverre deze gesuggereerde wijzigingen ook daadwerkelijk in de Kantonrechttersformule verwerkt zullen worden. Tot dan zullen de (meest) Kantonrechtters de huidige berekeningsmethode blijven hanteren. Middels deze nieuwsbrief zult u op hoogte worden gehouden van ontwikkelingen hieromtrent.

Rutger Laurentius

[omhoog]

## Ziekte­dagen afboeken als vakantie­dagen?

door Thijs Muffels

De meeste werknemers weten wel dat als zij ziek worden tijdens hun vakantie de dagen waarop zij ziek zijn niet als vakantie­dagen maar als ziekte­dagen gelden. Feit blijft echter dat werknemers zich ook tijdens hun vakantie moeten houden aan controle- en verzuimvoorschriften van werkgever. Indien werknemers niet aan dergelijke voorschriften voldoen, kan werkgever deze "ziek­te­dagen" van werknemer afboeken als vakantie­dagen.

Eén en ander was aan de orde bij een werkgever waarvan de werknemer tijdens zijn vakantie had gezegd door ziekte te zijn verhinderd om zijn gebruikelijk werkzaamheden te verrichten. Werknemer verbleef in het buitenland. Belangrijk aspect is dat binnen het bedrijf van werkgever de regel gold dat in het buitenland ziek geworden werknemers zich moesten melden bij een bepaalde – nader in de arbeidsvoorschriften aangegeven – instantie.

Zodoende verzocht werkgever werknemer een verklaring van de betreffende instantie te overleggen, maar werknemer kon aan dat verzoek niet voldoen. Op grond daarvan werd vastgesteld dat werknemer de verzuimvoorschriften van werkgever had geschonden. Voorts slaagde werknemer er niet in aannemelijk te maken dat hij ziek was en daardoor niet had kunnen werken. De door werknemer verstrekte verklaring van een buitenlandse arts overtuigde noch de bedrijfsarts noch de Kantonrechter met als gevolg dat werkgever - naar het oordeel van de Kantonrechter - was gerechtigd de door werknemer geopperde "ziek­te­dagen" af te boeken als vakantie­dagen.

Het strekt dan ook tot aanbeveling dat een werkgever een ziektereglement hanteert waarin regels staan vermeld met betrekking tot ziekmeldingen tijdens vakantie in het buitenland. Indien werknemer zich niet aan een dergelijk reglement houdt en/of werknemer evenmin een deugdelijke verklaring van een (buitenlandse) arts overlegt blijkt het mogelijk ziek­te­dagen als vakantie­dagen af te boeken.

Thijs Muffels

[omhoog]

Peter van Anrooystraat 7, 1076 DA Amsterdam - Postbus 75999, 1070 AZ Amsterdam, Nederland  
T + 31 (0) 20 5736736 - F +31 (0) 20 5736 737 - E info@lexence.com - www.lexence.com  
KvK 34191068 - BTW NL 8120.01.217.B01

